

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ УКРАИНЫ
НАЦИОНАЛЬНЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ «ХПИ»**

П.Г.ПЕРЕРВА

**САМОМАРКЕТИНГ
МЕНЕДЖЕРА И БИЗНЕСМЕНА**

Харьков - 2002

ПЕРЕРВА П.Г.

П 27 Самомаркетинг: как эффективно продать себя на рынке труда// Научно-популярное издание. - Харьков : Фактор, 2009. – с.

Рассматриваются вопросы формирования важнейшего направления рыночных исследований – самомаркетинга творческой личности, включающего в себя три основных элемента: самооценка своих личных достоинств и недостатков; оценка личных качеств работника специальными службами; разработка и использование рекомендаций по совершенствованию, самокоррекции отдельных черт своего характера, психологических особенностей, стиля управления, деловых способностей. Самомаркетинг является совершенно новым понятием в лексиконе рыночной экономики и представляет собой маркетинговое исследование специфического товара, которым является личная рабочая сила, то есть самого себя. Особое внимание уделено самомаркетингу наиболее популярных в условиях рынка видов деятельности – работе менеджера и деятельности предпринимателя.

В книге приведено более 100 разнообразных психологических, социологических, организационно-управленческих тестов, способствующих получению достоверных результатов самомаркетинга. На основе обобщения отечественных и зарубежных публикаций даны рекомендации по совершенствованию и развитию деловых качеств менеджера и бизнесмена.

Для широкого круга читателей, проявляющими интерес к бизнесу и предпринимательству, а также предполагающими связать свое будущее с профессией менеджера. Может быть использована в качестве учебного пособия студентами экономических специальностей вузов при подготовке специалистов в области управления персоналом, маркетинга, менеджмента, исследований рынка труда.

Книга подготовлена к изданию согласно решения Ученого Совета Национального технического университета «Харьковский политехнический институт» от 28.06.02, протокол №10.

Рецензенты:

1. Ректор института социального прогресса, доктор экономических наук, профессор ТИМОФЕЕВ В.Н.
2. Заведующий кафедрой экономики и маркетинга Харьковского экономического университета, доктор экономических наук, профессор ОРЛОВ П.А.
3. Профессор кафедры организации производства и управления персоналом Национального технического университета «Харьковский политехнический институт» ПОГОРЕЛОВ Н.И.

Оглавление

Предисловие.....	3
Глава 1. СУЩНОСТЬ И СОДЕРЖАНИЕ САМОМАРКЕТИНГА.....	6
1.1. Понятие самомаркетинга.....	6
1.2. Самооценка.....	7
1.3. Оценка личных качеств специальными службами.....	10
1.4. Тестирование – основной инструмент самомаркетинга.....	11
1.5. Тест «Способны ли Вы стать преуспевающим человеком?».....	15
1.6. Тест «Эффективен ли мой режим труда и отдыха?».....	17
1.7. Тест «Знаете ли Вы себя?».....	19
Глава 2. ТОВАР «РАБОЧАЯ СИЛА В СИСТЕМЕ МАРКЕТИНГА».....	28
2.1. Характеристики товара «рабочая сила».....	28
2.2. Конкурентоспособность товара «рабочая сила».....	32
2.3. Жизненный цикл товара «рабочая сила».....	36
2.4. Международный рынок труда и тенденции его развития.....	39
2.5. Экономическая эффективность маркетинга рабочей силы.....	45
Глава 3. МЕНЕДЖЕР И БИЗНЕСМЕН: ХАРАКТЕРИСТИКА И МЕТОДЫ ОЦЕНКИ..	51
3.1. Логика мышления менеджера и бизнесмена.....	51
3.2. Типы менеджеров и бизнесменов.....	56
3.3. Формы власти и условия их применения.....	61
3.4. Тест «Кто я: менеджер или бизнесмен?».....	64
3.5. Тесты «Способны ли Вы стать предпринимателем?».....	67
3.6. Тест «Смогли бы владеть и управлять собственным предприятием?».....	68
3.7. Тест «Командовать или подчиняться?».....	69
3.8. Тест «Личность и предпринимательство».....	70
3.9. Тест «Карьера и Вы».....	79
3.10. Два теста по оценке соответствия Ваших общих целевых ориентаций требованиям предпринимательской деятельности.....	82
Глава 4. ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ ЛИЧНОСТИ.....	87
4.1. Темперамент и его виды.....	87
4.2. Учет особенностей темперамента в работе менеджера и бизнесмена.....	90
4.3. Тест «Тип Вашего темперамента».....	91
4.4. Тест «Характеристики Вашего темперамента».....	93
4.5. Тест «Исследование личной и ситуативной тревожности».....	96
4.6. Многопрофильный тест «Социально-психологическая оценка специалиста»..	98
4.7. Упражнения по изучению и оценке личности.....	104
Глава 5. ВЫБОР И ФОРМИРОВАНИЕ СОБСТВЕННОГО СТИЛЯ УПРАВЛЕНИЯ...	108
5.1. Характеристики стиля управления.....	108
5.2. Ситуационный стиль управления.....	110
5.3. Зависимость стиля руководства от характера решаемых задач и характеристик коллектива.....	112
5.4. Делегирование в системе управленческих действий.....	118

5.5. Два теста для определения стиля управления руководителея.....	125
5.6. Тест «Этика и стиль работы руководителя».....	131
5.7. Тест «Стиль Вашего поведения на совещаниях».....	133
5.8. Тест «Ваш стиль общения».....	135
Глава 6. МЕТОДЫ ОЦЕНКИ ОРГАНИЗАЦИИ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.....	140
6.1. Основные этапы исследования работы управленческих кадров.....	140
6.2. Оценка уровня организации управленческой деятельности на основе анкетирования.....	141
6.3. Тест «Оцените себя на способность быть руководителем».....	145
6.4. Тест «Уровень самоорганизации делового человека».....	150
6.5. Тест «Умеете ли Вы решать свои проблемы?».....	153
6.6. Тесты по оценке психологического климата в коллективе.....	155
6.7. Тест по определению ценостно-ориентационного единства рабочей группы	157
6.8. Тесты «Готовы ли Вы к выполнению функций руководителя?».....	159
6.9. Правила для руководителя.....	168
Глава 7. ФАКТОРЫ ЭФФЕКТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ.....	173
7.1. Принципы эффективного управления.....	173
7.2. Методы и техника управления.....	174
7.3. Как научиться быстро принимать решения.....	176
7.4. Методы руководства: постановка задач и контроль выполнения.....	179
7.5. Управленческая совместимость.....	182
7.6. Правила по проведению телефонных переговоров.....	184
7.7. Тест «Ваш уровень эффективности управления».....	186
7.8. Тест «Оценка уровня решительности руководителя».....	189
7.9. Тест «Проверьте, какой Вы руководитель».....	191
7.10. Тест «Ваше отношение к работе с деловыми бумагами».....	192
7.11. Тест «Как развивается Ваше предприятие?».....	194
7.12. Тест «Какой я управляющий?».....	196
Глава 8. РАЗВИТИЕ ТВОРЧЕСКОГО НАЧАЛА В СЕБЕ И ОКРУЖАЮЩИХ.....	199
8.1. Методика обучения новаторскому мышлению.....	199
8.2. Памятка руководителю: 100 способов развития творческого потенциала сотрудников.....	201
8.3. Методы руководства: преодоление сопротивления нововведениям.....	207
8.4. Тест «Ваш творческий потенциал».....	226
8.5. Тест «Продуктивна ли Ваша память?».....	230
8.6. Тест «Оценка творческого мышления».....	235
8.7. Многопрофильный комплексный тест «Оценка творческих возможностей менеджера».....	237
8.8. Тест «Какой я инженер?».....	242
8.9. Тест «Ваше отношение к научно-техническому прогрессу».....	245
Глава 9. ФАКТОРЫ МОТИВАЦИИ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МЕНЕДЖЕРА И БИЗНЕСМЕНА.....	247
9.1. Современные теории мотивации.....	247
9.2. Тестовая диагностика мотивационной среды предприятия.....	253
9.3. Особенности мотивации труда в период становления рыночных отношений в экономике.....	257

9.4. Советы менеджерам и бизнесменам по усилению мотивации сотрудников.....	273
9.5. Тест «Оценка степени удовлетворения потребностей мотивации».....	273
9.6. Тест «Личная мотивация к успеху».....	275
9.7. Тест «Определение потребности в одобрении»	277
9.8. Тест «Мотивация помощи».....	278
9.9. Многопрофильный тест-анкета «Исследование производственных предпочтений личности».....	279
9.10. Тест «Мотивация и психическое состояние работников».....	283
9.11. Два теста на определение уровня личной мотивации к труду.....	285
Глава 10. ВЗАИМНОЕ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ.....	290
10.1. Критика как метод взаимного совершенствования.....	290
10.2. Методы руководства: регулирование конфликтных отношений в коллективе.....	291
10.3. Правила поведения в условиях конфликта.....	300
10.4. Тест «Ваше отношение к критике».....	301
10.5. Тест «Оцените свои недостатки».....	302
10.6. Тест «Какой Вы собеседник?».....	305
10.7. Тест «Самокритичны ли Вы?».....	306
10.8. Тесты по определению стрессового состояния.....	307
10.9. Тесты «Умеете ли Вы рационально разрешать конфликты?».....	309
10.10. Тесты «Обладаете ли Вы достаточной коммуникативной компетентностью?».....	311
10.11. Тесты «Обладаете ли Вы достаточной стрессоустойчивостью?».....	316
Глава 11. МЕТОДОЛОГИЯ КОМПЛЕКСНОГО ИССЛЕДОВАНИЯ РЫНКА РАБОЧЕЙ СИЛЫ.....	323
11.1. Современный рынок труда и тенденции его развития.....	323
11.2. Основные направления и методы маркетинговых исследований на рынке труда.....	328
11.3. Методика изучения спроса и предложения рабочей силы.....	334
11.4. Классификация рынков труда.....	337
11.5. Сегментирование рынка труда.....	340
11.6. Конъюнктура и емкость рынка.....	352
11.7. Позиционирование товара «рабочая сила».....	354
11.8. Реклама и стимулирование занятости рабочей силы.....	355
11.9. Процесс управления маркетингом рабочей силы.....	359
11.10. Управление маркетингом рабочей силы на предприятии.....	365
11.11. Лизинг персонала.....	366
11.12. Государственное регулирование маркетинга рабочей силы.....	371
Глава 12. СТРАТЕГИЯ ПОИСКА РАБОТЫ И ЕЕ ПРАКТИЧЕСКАЯ РЕАЛИЗАЦИЯ.....	373
12.1. Способы трудоустройства.....	373
12.2. Процедуры подбора, отбора и найма персонала.....	375
12.3. Критерии отбора и найма персонала.....	380
12.4. Изучение номенклатуры должностей и должностных инструкций.....	383
12.5. Методика поиска возможных мест работы.....	384
12.6. Процесс принятия решения по отбору персонала.....	388

12.7. Десять способов что и как делать, чтобы Вас нашли и предложили работу.....	396
12.8. Методики определения рейтинга (престижности) профессии.....	402
12.9. Процедура собеседования с работодателем.....	407
12.10. Пятьдесят способов потерять работу.....	409
12.11. Тест «Ключ к Вашему успеху – умение работать».....	411
Глава 13. ФОРМАЛИЗОВАННЫЕ МЕТОДЫ ОЦЕНКИ ПРЕТЕНДЕНТА НА ВАКАНТНУЮ ДОЛЖНОСТЬ.....	416
13.1. Экзамен для будущего менеджера.....	416
13.2. Цветовой тест предпочтений.....	420
13.3. Графологический тест.....	422
13.4. Тест на восприятие геометрических фигур.....	424
13.5. Тест на аналитическое мышление и сообразительность.....	425
13.6. Тест «О чем говорит Ваше телосложение?».....	426
Глава 14. ТЕСТЫ ДЛЯ РУКОВОДИТЕЛЯ.....	427
14.1. Тест «Оцените себя и свое рабочее место».....	427
14.2. Тест «Уверенность в себе».....	433
14.3. Тест «Проверьте свою решительность».....	434
14.4. Тест «Умеете ли Вы влиять на других?».....	435
14.5. Тест «Сильный ли у Вас характер?».....	436
14.6. Тест «Оцените уровень своей коммуникабельности».....	439
14.7. Тест «Есть ли у Вас перспективы служебного роста?».....	440
14.8. Тест «Бойтесь ли Вы угроз своему авторитету?».....	442
14.9. Тест «Честолюбивы ли Вы?».....	443
14.10. Тест «Тверды ли Вы в своих убеждениях?».....	443
14.11. Тест «Умеете ли Вы давать поручения?».....	444
14.12. Тест «Не стали ли Вы работоголиком?».....	445
14.13. Тест «Оцените свою жизненную активность».....	446
14.14. Тест «Есть ли у Вас симптомы стрессового состояния?».....	447
14.15. Тест «Рассеянный ли Вы человек?».....	447
14.16. Тест «Обаятельны ли Вы?».....	448
14.17. Тест «Организованный ли Вы человек?».....	448
14.18. Тест «Насколько Вы деловиты?».....	452
14.19. Тест «Искренни ли Вы?».....	454
14.20. Тест «Умеете ли Вы убеждать?».....	455
14.21. Тест «Владеете ли Вы мастерством общения?».....	457
14.22. Тест «Оцените свои волевые способности».....	465
14.23. Тест «Внимательны ли Вы?».....	468
14.24. Тест «Умеете ли Вы говорить публично?».....	470
14.25. Тест «Умеете ли Вы слушать?».....	473
14.26. Тест «Политика и мораль».....	476
14.27. Тест «Какой у Вас характер?».....	478
14.28. Тест «Готовы ли Вы быть стратегическим лидером?».....	479
14.29. Тест «Оцените Вашу деловую хватку».....	481
Глава 15. САМОМАРКЕТИНГ УЛЫБАЕТСЯ.....	484
15.1. Карьерный гороскоп.....	484
15.2. Словарь служебных оценок.....	485

15.3. Корпорация «Я».....	486
15.4. Каков уровень Вашего трудового энтузиазма?.....	490
15.5.Как дерзить начальнику?.....	493
15.6. Как уставать каждый день?.....	495
15.7. Тест «В какой мере Вы обладаете чувством юмора?».....	496
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ.....	497

Предисловие

Время, в котором мы живём, - это формирование новой цивилизации. Идёт ломка экономики, психологии и политических стереотипов. В этой круговерти обнаружилось, что кроме дефицита товаров существует ещё и дефицит идей, дефицит знаний и здравого смысла. Единственно, где предложение превышает спрос - это область эмоций. Люди же остро нуждаются в умении ладить друг с другом в ежедневных деловых контактах. Обществу нужны люди, умеющие выражать свои идеи, брать на себя руководство другими людьми и вызывать в них энтузиазм, идти на риск и. вести, за собой других. Джон Д. Рокфеллер говорил, что умение обращаться с людьми - такой же покупаемый за деньги товар, как сахар и кофе. "И я готов платить за такое умение больше, чем за любой другой товар в этом мире".

Создание систем управления, основанных на так называемом "предпринимательском", новаторском стиле поведения, позволяющем в наибольшей степени раскрыться творческой инициативе работников любой фирмы и на любом уровне - одна из главных целей реорганизации западных компаний в 80-е годы. Ныне главные надежды возлагаются на сильного, демократичного хозяйственного лидера - носителя организационных перемен и новой культуры. Во всех реорганизациях западных компаний в 80-е годы четко видна роль таких людей. Более того, консультативные фирмы сделали поиск кандидатов в лидеры весьма прибыльным делом.

Нам, когда мы перекраиваем хозяйственную систему и хотим достойно выйти на мировые рынки, необходимо учиться и разобраться, наконец, в том, кто мы есть на самом деле. В этом плане предлагаемая читателям книга является уникальным в своем роде научно-популярным изданием, позволяющим в простой и доступной форме изложить основные положения по личной оценке своих качеств и достоинств с целью достойного их представления на современном рынке труда. Самомаркетинг любого потенциального продавца своей рабочей силы, как нам представляется, должен быть не только постоянным спутником людей, ищущих сейчас себе рабочее место, но и всех тех, кто уже в основном определился с местом работы и в ближайшее время как будто и не собирается ее менять. Вместе с тем, все в окружающем нас мире да и внутри нас постоянно меняется: изменяется содержание работы, изменяются наши предпочтения и интересы, изменяется уровень нашей квалификации, образования, интеллекта. Соответственно этому должны меняться и условия нашей жизни. Каким образом отслеживать эти процессы? Как проводить мониторинг уровня своих способностей и возможностей? На эти вопросы читатель найдет исчерпывающие ответы в предлагаемой книге. Мы надеемся, что собранный по зарубежным и общественным источникам материал будет полезен слушателям бизнес-школ, факультетов переподготовки специалистов, студентам вузов и всем тем, чья

деятельность в разной степени связана с управлением, предпринимательством.

Каждый тест данной книги содержит подробные рекомендации по улучшению полученных характеристик. Тесты разработаны авторами таким образом, чтобы каждый интересующийся предпринимательством мог без особого труда проверить себя независимо от уровня профессиональной и образовательной подготовки. По данным тестам можно проверить не только себя, но и уже существующий коллектив, а также новых работников, которых предприниматель хочет принять на ту или иную должность.

При самооценке личностных качеств постарайтесь избежать общечеловеческой слабости оценивать себя выше, чем Вас оценили бы другие. При ответах на вопросы, безусловно, решающую роль играет честный и объективный анализ своих способностей, в особенности применительно к инициативности и руководящей работе.

Кроме самооценки необходимо получать как можно больше мнений людей, которые Вас хорошо знают. В данном случае поставьте себя, например, на место начальника или хорошего товарища и оценивайте с большей степенью объективности.

Получение небольшого количества баллов по тестированию не должно Вас огорчать и даже смущать при условии, что Вы все равно хотите и будете стремиться стать бизнесменом. В этом случае чрезвычайно важно как можно раньше осознать все свои слабости и неразвитые личностные характеристики, свойственные бизнесмену, и учесть их при дальнейшем самосовершенствовании или учебе в школах бизнеса.

С не меньшими успехом материал, изложенный в учебном пособии, может быть использован руководителями предприятий и их кадровых служб при подборе, расстановке и обучению кадров. Многие из предлагаемых тестов могут быть использованы при проведении входного контроля качества рабочей силы, способствующего формированию психологически уравновешенного, личностно сбалансированного и творчески рационализированного коллектива сотрудников, работа которого будет в высшей степени эффективной.

В предлагаемом пособии личная оценка своих качеств и возможностей производится с помощью самых разнообразных тестов, использование которых помогает менеджеру и бизнесмену провести в достаточной степени объективную оценку своих производственных возможностей как руководителя и предпринимателя. При тестовой самооценке полученные результаты сравниваются с заранее подготовленными и неизвестными тестируемому оценками результатов теста.

В пособии изложены более 100 тестов, характеризующих различные аспекты управления предприятием и помогающих в проведении самомаркетинга. Большинство из этих тестов уже были опубликованы в отечественной и зарубежной печати, ряд других - являются оригинальными, разработаны автором и предлагаются читателю впервые.

По замыслу автора данный сборник призван помочь людям обрести уверенность в своих силах, трезво оценить свои возможности. Книга научит избегать стрессовых, конфликтных ситуаций и поддерживать благоприятный микроклимат в коллективе.

Особое значение предлагаемый материал имеет для предпринимателей и бизнесменов. Опыт малого бизнеса в различных странах мира показывает, что открыть свое дело легче, чем закрепиться на рынке и обеспечить устойчивое развитие предприятия. Даже там, где созданы благоприятные условия для предпринимательства, по данным Всемирного банка, около 50% вновь создаваемых малых предприятий становятся банкротами в течение первого года работы.

В странах СНГ, где условия для бизнеса более жесткие, созданному малому предприятию выжить еще труднее. В то же время, практически в любом регионе и в любой отрасли существуют малые предприятия, которые успешно преодолевают трудности, стабильно функционируют и даже развиваются. Почему это оказалось возможным? Чем они отличаются от предприятий-банкротов? Исследования причин прекращения деятельности малых

предприятий [16] свидетельствуют о том, что: 44% банкротств происходит вследствие общей некомпетентности предпринимателей (нечеткая предпринимательская идея, слабое владение навыками ее реализации, незнание основ предпринимательской деятельности, неготовность к самостоятельному ведению дел и т.п.); 17% предприятий прекращают свою деятельность из-за управленческой некомпетентности предпринимателей (неумение организовать деятельность предприятия, незнание основ менеджмента, неготовность выполнять управленческие функции и т.п.); 16% фирм губит дисбаланс компетентности предпринимателей (хорошая осведомленность в некоторых областях бизнеса при недостатке знаний в области финансового менеджмента, маркетинга и др.); 10% предприятий закрылись по тому, что предприниматели уделяли им недостаточно времени. Только в 6% случаев банкротств их причинами были объективные внешние факторы. Среда малого предпринимательства в странах СНГ становится все более благоприятной, поэтому для эффективности каждого предприятия решающим фактором будет что и как делают их руководители. Одна из главных особенностей малого бизнеса состоит в том, что здесь неизбежен низкий уровень специализации управленческих функций. В отличие от руководителей крупных предприятий, предприниматель вынужден принимать на себя исполнение всех основных управленческих функций. Но подавляющее большинство начинающих предпринимателей в прошлом не были управленцами и оказываются слабо подготовленными к решению связанных с этой работой задач. Более того, они не осознают своих слабостей и, терпя неудачи, объясняют их внешними причинами.

Цель данного пособия - помочь начинающим предпринимателям, а также тем, кто испытывает определенные трудности в управлении малым предприятием, оценить собственный потенциал менеджера, выявить имеющиеся проблемы и предложить способы их преодоления. Изучив данное пособие, Вы сможете: определить, есть ли у вас ограничения, препятствующие успешному ведению бизнеса, какие именно и насколько они существенны; узнать, что следует сделать, чтобы уменьшить имеющиеся ограничения, если таковые выявятся.

Книга также окажет несомненную помощь людям, которые в силу объективных и субъективных причин и обстоятельств временно оказались без работы, освоение ими изложенной в книге стратегии поиска работы, рекомендаций по подготовке к беседе с работодателями, поведению во время ее проведения и после ее завершения в значительной мере упрощает преодоление возникших затруднений с получением работы. Данный аспект приобретает особую значимость в современных условиях, когда страна решительно входит в рынок, практически неизбежным спутником которого является безработица.

В книге нашел отражение многолетний опыт автора на возглавляемой им кафедре организации производства и управления персоналом Национального технического университета «Харьковский политехнический институт», а также результаты научных исследований в области организации производства и маркетинга. В книге обобщены также результаты интересных исследований, проводимых в странах СНГ до настоящего времени Томиловым В.В., Семерковой Л.Н., Погореловым Н.И., Мищенко В.А., Зверевой К.Ю., Крымской Л.А., Афанасьевой Т.П., Вересовым И.И., Пуденко Т.И., Елисеевой И.А., Лазаревым В.С. и др.

Автор выражает искреннюю благодарность рецензентам за полезные советы, способствующие улучшению структуры и содержания книги.

Глава 1

Сущность и содержание самомаркетинга

1.1 Понятие самомаркетинга

Самомаркетинг личности - понятие совершенно новое в лексиконе деловых людей. Теория и практика маркетинга, как правило, тесно связывается с выпускаемой продукцией. Правильный выбор научного направления, создание удачной конструкции изделия, эффективные методы его производства, распределения и сбыта в конечном счете обеспечивают коммерческий успех любого предприятия. Вместе с тем, концентрируя маркетинговые усилия на этих несомненно важных и ответственных направлениях деятельности промышленных предприятий, зачастую упускается из виду еще один во многом решающий ресурс производства - кадровое обеспечение. Человек на своем месте всегда предрасположен к более производительному труду, в его деятельности всегда больше новаторских элементов, результаты его труда отличаются творческим подходом, логичным построением и эффективностью использования. В особой степени это относится к кадровому обеспечению управленческих служб, к менеджерам и бизнесменам промышленных предприятий.

Предлагая потребителям промышленные изделия или услуги, изготовитель (владелец продукции) проводит большую подготовительную работу по их разработке, изготовлению и сбыту, на каждом из этапов сверяя технико-экономические показатели, достоинства и преимущества данной продукции с потребностями и запросами потребителей. Если провести естественную аналогию между промышленной продукцией и рабочей силой, то логично предположить, что при подготовке, формировании и сбыте последней также необходим маркетинг! А как же иначе? Предлагая товар потребителю (а рабочая сила это тоже товар, так как она продается и покупается), продавец (владелец товара) должен себе четко представлять, какими характеристиками, достоинствами и преимуществами он обладает, в полной ли мере его товар соответствует тем требованиям, которые выдвигает к нему потребитель, т.е. необходимо провести маркетинг товара.

В силу того, что маркетинг товара никогда потребителем не проводится, это исконный удел владельца (изготовителя, посредника, поставщика) товара, маркетинг рабочей силы также должен производить ее непосредственный владелец, т.е. конкретная личность, конкретный индивидуум. В итоге мы имеем дело с самомаркетингом личности.

Самомаркетинг - это взаимосвязанный комплекс мероприятий, включающий в себя объективную оценку своих знаний и умений, деловых качеств и психологических особенностей

в определенной обстановке, применительно к конкретному рабочему месту, а также набор методов и средств по самосовершенствованию, по повышению качества и уровня своих знаний и умений, развитию в необходимом направлении своих личных деловых качеств, психологических особенностей.

Самосовершенствование, повышение качества и уровня знаний и умений в системе самомаркетинга производится путем изучения и усвоения прогрессивных рекомендаций, пожеланий, методов и приемов работы, приводимых в каждом из разделов книги, овладение которыми позволяет студентам, будущим специалистам в области менеджмента и бизнеса, во-первых, повысить общий уровень своего профессионализма, во-вторых, в совершенстве освоить передовую технологию труда на данном рабочем месте и, в-третьих, подготовить себя к возможному продвижению по служебной лестнице, к занятию более высокой и, соответственно, более ответственной должности.

Положительные результаты самомаркетинга повышают уверенность делового человека в себе, побуждают его ставить перед собой более высокие цели и стремиться к их достижению.

1.2 Самооценка

В современных условиях проблема самооценки является одной из наиболее актуальных, с ее решением в той или иной мере на разных этапах своей жизни сталкивается практически каждый человек.

Исходным для ее анализа служит традиционное представление о том, что самооценка функционирует как часть самосознания. При всей бесспорности такого положения оно представляется слишком общим, задающим только ракурс анализа. Следует признать, что ни в отечественной, ни в зарубежной литературе нет общепринятого определения данного понятия. С термином «самооценка» привычно ассоциируется явление оценки человеком себя по отдельному свойству или способности, либо оценка собственного потенциала в целом, что, в общем, отражает действительное положение вещей. Самооценка это также наличие критической позиции индивида по отношению к себе, к тому, чем он обладает. Причем, это не простая констатация имеющегося потенциала, а его оценка с точки зрения определенной системы ценностей. Поэтому самооценка отвечает не только на вопрос: «Что я имею?», а и «Чего это стоит?», «Что это значит, означает?» По итогам самооценки формируется то или иное отношение к себе, позитивное или негативное, с чертами принятия или отрицания. Кроме того, самооценка служит источником пополнения знаний о себе.

Первостепенное значение при осуществлении самооценки является точность и достоверность конечного результата, любая неточность может привести к нежелательным для данной личности результатам.

Завышение результатов самооценки провоцирует постановку целей выше реальных возможностей. Человек пренебрегает необходимой информацией, снижается вероятность его успеха, он прикладывает огромные усилия, но успех действует на него расхолаживающе, а неудачи заставляют сильно переживать. Резко завышенная самооценка может создать на какое-то время «зону постоянных неудач», снижающих профессиональную мотивацию, настрой на работу.

Следствие заниженной самооценки — пассивность, боязнь ответственности, склонность к слишком легким задачам, дезорганизующее влияние неудач. Заниженная самооценка ограничивает профессиональный выбор, зачастую приводит к случайному выбору.

Адекватная самооценка — необходимое условие формирования зрелой личности, осознающей свою ценность и свои обязанности перед обществом. Ряды деловых людей, бизнесменов и менеджеров — основных действующих лиц рыночной экономики — должны пополняться людьми, которые к этому внутренне предрасположены, обладают соответствующими качествами, чертами характера, склонностями.

В этой связи зададим себе, например, такой вопрос: «Кто же такой предприниматель? Какими качествами и чертами характера должен обладать человек, чтобы претендовать на эту роль?»

Предприниматель — это экономический субъект, деятельность которого, собственно, и придает рыночной экономике динамичность, это человек, пытающийся на свой страх и риск (разумеется, стремясь к собственной выгоде) удовлетворить новые или скрытые общественные потребности, причем платежеспособные. Предпринимательство — это экономическое творчество, и как таковое оно является уделом меньшинства населения, обладающего специфическими личностными характеристиками. Каковы же его психологические характеристики? Начнем с мотивации — «мотора» активности, точнее даже «стартера в двигателе», запускающего механизмы целенаправленного поведения. У предпринимателя мотивация направлена на достижение, успех, преодоление. Он не избегает соревновательности, борьбы с соперниками и с самим собой, стремится к радости творчества, к самостоятельному ведению дел. Чтобы эта борьба была успешной, его интеллект должен быть отчасти ограниченным (излишняя эрудиция может стать помехой), сочетаться с развитой интуицией, восполняющей недостаток информации. Предпринимателю не обойтись без сильной воли, без чувства хозяина своей судьбы, своей власти над обстоятельствами. Последнее обстоятельство, как показывают некоторые западные исследования, наиболее резко отличает предпринимателя от остального населения, в т.ч. и от наемных управляющих — менеджеров.

Правильное формирование характеристик и требований к тому или иному виду профессиональной деятельности является всего лишь первым шагом в самооценке. В дальнейшем потребуются адекватная личная оценка степени соответствия своей профессиональной компетенции, деловых и личностных характеристик требованиям профессии и статуса. Представляется, что эта задача может быть решена двумя способами:

1. Простая интуитивная оценка. Давно замечено, что большинство людей интуитивно относительно верно определяют свои личностные свойства, а также могут более или менее успешно прогнозировать свое поведение в конкретных обстоятельствах. Естественно, что практика межличностного общения и профессиональная деятельность вносят свои коррективы в интуитивные представления людей о себе и служат критерием точности сделанного прогноза.
2. Тестовая оценка — наиболее распространенный способ в достаточной степени формализованной оценки личностных качеств: темперамента, черт характера, способностей, особенностей интеллекта, отношения к людям и к себе, ценностных ориентации и установок.

Прежде, чем приступить к собственно процедуре самооценки, следует четко себе уяснить свое нынешнее материальное, духовное и физическое состояние. Такого рода предварительное «знакомство» с самим собой значительно упростит проведение нормальной процедуры — самооценки, а также будет способствовать повышению точности и достоверности ее результатов.

Ниже приведены вопросы для оценки Вашей нынешней жизненной ситуации, которые сгруппированы по отдельным блокам,

1. Профессиональная деятельность

- 1.1. Имею ли я четкие представления о своей работе?
- 1.2. Помогает ли мне работа в достижении других жизненных целей?
- 1.3. Правильно ли я выбрал профессию?
- 1.4. Каковы мои цели развития и продвижения по отношению к работе?
- 1-5. Каковы мои желания в отношении изменения ответственности, власти, влияния, доверия, заработной платы, продвижения по службе, благ?
- 1.6. Какую работу я хочу выполнять через пять (десять) лет?
- 1.7. Есть ли у меня воодушевление и мотивация?
- 1.8. Что является для меня мотиватором сейчас? А через пять лет?
- 1.9. Каковы сильные и слабые стороны моей мотивации?
- 1.10. Как мне убедиться, что моя работа будет в ближайшие годы отвечать моим потребностям?

2. Хозяйство

- 2.1. Каково мое материальное положение в настоящее время?

- 2.2. Есть ли у меня личный бюджет, каков он и придерживаюсь ли я его рамок?
- 2.3. Есть ли у меня долги и сколько их?
- 2.4. Каковы мои накопления?
- 2.5. Каковы мои потребности в каких-либо материальных благах?
- 2.6. Независим ли я материально?
- 2.7. Как я могу в случае необходимости улучшить свое материальное положение?

3. Физическое состояние

- 3.1. Какова моя общая физическая форма?
- 3.2. На чем основана моя оценка (самочувствие, интуиция, тесты)?
- 3.3. Регулярно ли я бываю на осмотрах у врача?
- 3.4. Постоянно ли я занимаюсь физкультурой?
- 3.5. Достаточно ли я сплю?
- 3.6. Правильно ли я питаюсь?
- 3.7. Каков мой вес?
- 3.8. Умею ли я расслабляться?
- 3.9. В каких количествах употребляю алкоголь? Как часто курю?
- 3.10. Забочусь ли я о «строительстве» своего тела?
- 3.11. Как я могу улучшить свое физическое состояние?

4. Человеческие отношения

- 4.1. Искренне ли я интересуюсь мнением и точкой зрения других?
- 4.2. Каким образом я учитываю в своей работе мнение своих коллег?
- 4.3. Интересуют ли меня чужие заботы и проблемы?
- 4.4. Интересует ли других мое мнение?
- 4.5. Навязываю ли я другим свои мысли и мнения?
- 4.6. Умею ли я слушать?
- 4.7. Умею ли я ценить людей, с которыми общаюсь?
- 4.8. Стремлюсь ли я к совершенствованию личных качеств людей, с которыми общаюсь?
- 4.9. Как я забочусь о дружеских отношениях?
- 4.10. Каким образом я мог бы развивать мои отношения обратной связи?

5. Психологическое состояние

- 5.1. Развиваю ли я себя постоянно тем или иным способом?
- 5.2. Регулярно ли я читаю газеты, журналы, литературные издания?
- 5.3. Слежу ли я за новостями по газетам, радио, телевидению?
- 5.4. Посещаю ли я учебные мероприятия, какие-либо курсы, занимаюсь ли самообразованием?
- 5.5. Есть ли у меня личный план самосовершенствования?
- 5.6. Есть ли у меня заинтересованность, жизненный тонус? Самоуважение? Уверенность в себе?
- 5.7. Творческий ли я человек? Активный? Напористый? Гибкий? Контактный?
- 5.8. Как я могу развивать свою мотивацию?

6. Семейная жизнь

- 6.1. Понимаю ли я значение семьи?
- 6.2. Какова моя семейная ситуация?
- 6.3. Изменится ли она в ближайшие годы, и каким образом?
- 6.4. Уделяю ли я достаточно времени своей семье?
- 6.5. Есть ли в моей семье общие увлечения?
- 6.6. Знаю ли я потребности и мнения членов семьи?
- 6.7. Могу ли я создать в своей семье открытую и душевную атмосферу?
- 6.8. Создаю ли я своей семье надежные условия?

7. Интеллектуальное развитие

- 7.1. Достаточно ли мне базового образования?
- 7.2. Глубоко ли я знаю предмет своей профессиональной деятельности?
- 7.3. Как оценивают окружающие мое интеллектуальное развитие?
- 7.4. Обоснованы ли мои эстетические, экономические, политические, социальные взгляды и убеждения? Нет ли необходимости пополнить или развить соответствующие знания?
- 7.5. Какие иностранные языки я знаю?
- 7.6. Каков уровень моей письменной (устной) коммуникабельности?
- 7.7. В полной ли мере я реализую свои способности?
- 7.8. Какие меры я могу принять для своего интеллектуального развития?

8. Использование времени

- 8.1. Планирую ли я свое время?
- 8.2. Управляю ли я своим временем?
- 8.3. В какой мере распределение моего личного времени зависит от других?
- 8.4. Есть ли необходимость изменить что-то в использовании моего времени?
- 8.5. Достаточно ли времени я уделяю своей профессиональной деятельности, досугу, семье, самообразованию?
- 8.6. Отдыхаю ли я так, как хочу, и тогда, когда хочу?
- 8.7. Нужно ли обогатить содержание моего досуга?
- 8.8. Эффективно ли я использую свое время?
- 8.9. Какие меры я могу предпринять для того, чтобы более эффективно использовать свое время?

Было бы неправильно думать, что возможности (способности) конкретного человека однозначно заданы и не подлежат развитию, коррекции. Своевременная экономико-психологическая диагностика может помочь человеку осознать свои сильные и слабые стороны в учебной, и трудовой деятельности, в общении с людьми.

Стихийная коррекция своих профессиональных и личностных возможностей осуществляется на протяжении всей жизни. На ошибках, как говорят, учатся, задача состоит в том, чтобы эти ошибки своевременно осознавались человеком, и он менял и перестраивал представления о своих способностях. Часто такая перестройка сопровождается не только внутренним конфликтом личности, но и внешними конфликтами с другими людьми — свидетелями ошибок и участниками совместной деятельности. Древнеиндийское выражение «Познай себя, и ты познаешь мир» при всей своей ортодоксальности полезно, так как ориентирует человека на поиск внутренних резервов своего развития и совершенствования.

1.3 Оценка личных качеств специальными службами

Изучение личности на промышленных предприятиях осуществляется 4-мя группами методов: эксперимент, рейтинг, опросники и прожективные тесты.

Эксперимент заключается в том, что личность ставят в конкретные (производственные) условия и побуждают ее к деятельности. Результаты сообщают и делают выводы. В условиях применения рейтинга испытуемых заставляют шкалировать предлагаемые факторы (черты характера, способности, навыки, качества и т.д.), а потом по специальному шаблону составляют заключение. Опросник — наиболее распространенный метод. Испытуемые обычно отвечают на предлагаемые серии вопросов «да» или «нет». Результаты обрабатываются и оцениваются по специальным стандартам. Прожективные тесты включают обычно ряд расплывчатых символов (пятна, картинки, фигурки и т.п.), которые предъявляют испытуемым. Толкование символов осуществляется по специальным таблицам-

Оценку личных качеств специальными службами целесообразно проводить в следующих

случаях:

а) при необходимости повышения качества управления, рационального распределения обязанностей, прав и ответственности, методов личной работы, организации труда и оснащения рабочих мест;

б) при реализации кадровой стратегии предприятия, связанной с подбором и расстановкой кадров на предприятии.

Отличие названных подходов в том, что в первом случае оцениваются личные качества уже работающих на предприятии работников, а во втором — вновь поступающих на работу или претендующих на занятие той или иной должности,

Основными задачами изучения личных качеств уже работающих специалистов являются:

- оценка роли данного специалиста в результатах работы того подразделения предприятия или той стороны деятельности, в управлении которой специалист обязан принимать участие;
- выявление соответствия между составом работ, фактически выполняемых специалистом и предусмотренных по установленному распределению обязанностей;
- оценка соответствия прав обязанностям, возложенных на данного специалиста;
- анализ методов управления, используемых специалистом при осуществлении своих обязанностей;
- оценка условий работы специалиста;
- анализ загрузки рабочего дня специалиста;
- социально-психологическая диагностика специалистов.

При практическом осуществлении оценки целесообразно совмещение несколько способов исследования, например, в ходе собеседования провести анкетирование или тестирование специалиста. Примерный сценарий такого обследования может быть следующим. Сначала необходимо работнику сообщить, с какой целью и по чьему распоряжению проводится изучение его работы, какие конкретные вопросы намечается выяснить в процессе изучения. Изучение работы и оценку личных качеств не следует проводить как «инспекторскую проверку», имеющую неперенной целью выявление недостатков в работе по вине самого работника.

В ходе данного предварительного этапа исследования необходимо добиться доверительного отношения со стороны обследуемого специалиста, убедить его в том, что ответы нигде обсуждаться не будут и оглашению не подлежат. Поэтому, отвечая на вопросы анкет, тестов и собеседований, обследуемый должен быть предельно откровенным, самостоятельным и ориентироваться на свои личные желания и интересы, высказывать свое личное мнение. В противном случае теряется весь смысл проводимого обследования. В процессе собеседования целесообразно задать следующие вопросы: Нравится ли Вам данная работа? Почему у Вас к ней такое отношение? У Вас никогда не возникала мысль перейти на другую работу? Если да, то в связи с чем? Кто из членов Вашего коллектива пользуется наибольшим уважением у товарищей (назовите одну-две фамилии) и почему? Считаете ли Вы, что большинство членов Вашего коллектива хорошие, симпатичные люди, или у Вас на этот счет другая точка зрения? Если бы у Вас была возможность провести отпуск вместе с членами Вашего трудового коллектива, то как бы Вы к этому отнеслись? С кем из членов Вашего коллектива вы охотно общаетесь по деловым вопросам? Как, по Вашему мнению, организована Ваша работа? Пользуется ли Ваше руководство реальным влиянием на дела коллектива? Если бы Вы оценивали атмосферу, которая обычно преобладает в Вашем коллективе по десятибалльной шкале, то какую бы Вы выбрали оценку, учитывая, что «1» соответствует нездоровой атмосфере, а «10» — наоборот, атмосфере взаимопонимания и взаимного уважения.

В процессе беседы могут быть заданы и другие вопросы, их общая направленность должна в итоге достаточно полно представить социальную атмосферу в коллективе, психологические связи и поля напряженности в нем, место данного работника в сложной системе психологических взаимосвязей.

Методы и практические приемы исследования личных качеств конкретного индивида достаточно полно освещены в последующих разделах книги, а рассмотрению методики оценки претендентов на ту или иную должность при поступлении на работу, посвящена отдельная глава.

1.4 Тестирование - основной инструмент самомаркетинга

Каждому из нас известно слово "ТЕСТ" и то, что оно означает. К сожалению, почти все мы относимся к нему как к игре, придуманной для развлечения взрослых. Однако грамотные тесты, составленные с учетом психологических свойств личности, объективно способствуют успехам в жизни. Один из ректоров Принстонского университета как-то сказал: "Образование - это умение встречать жизненные ситуации". В современном научном мире относительно тестов сложилась противоречивая ситуация. С одной стороны, тесты давно признаны оригинальным способом исследования широкого спектра проблем в социологии, психологии, педагогике, медицине, технике, управлении. С другой стороны можно констатировать затянувшуюся во времени сдержанность в отношении к тестам, недостаток научных публикаций и истекающее отсюда частое непонимание сущности и возможностей практического использования.

Термин "тест" начал применяться еще в старофранцузском языке. Этим словом назывался сосуд небольших размеров, изготовленный из обожженной глины, который использовался алхимиками для проведения различных опытов.

Русский язык 19 века дал термину "тест" два значения [13]:

1) испытательная присяга, английская религиозная клятва, которую произносил каждый вступающий в общественную должность как свидетельство того, что он не является тайным католиком;

2) плоский плавильный сосуд для выделения олова из золота или серебра.

Современный язык дает уже больше значений термину "тест": проба, проверка, испытания, исследования. В связи с этим и область применения этого понятия значительно расширилась.

Интерес к тестам сейчас растет, поэтому нет ничего удивительного, что они появляются отдельными изданиями, на страницах специальных публикаций технического, экономического и социального направления, а также в газетах и журналах, рассчитанных на массового читателя.

Безусловно, большая часть тестов относится к области психологии, где можно с помощью соответствующей технологии изучения свойств и качеств личности определить ее способности, склонности, особенности характера, тенденции поведения и т. д., которые не всегда поддаются прямому непосредственному наблюдению.

Каждому индивиду свойственно стремление лучше познать себя, а также своих коллег, друзей и близких. Тесты помогают выявить или уточнить в основном только общие характеристики и в то же время предоставляют возможность получения необходимой информации для самопознания, самоосмысления, самоконтроля и самосовершенствования.

Предлагаемые в данном издании тесты рассчитаны на оценку основных сторон характера и деловых качеств предпринимателя. Конечно, они не дадут сверхточных замеров характеристик, поскольку в мире еще нет приборов по определению значений чувственных параметров человека (это можно сделать с помощью четвертого измерения, т. е. через материю чувств второго порядка), но во многом они соответствуют реальности. Объективная оценка и достоверность результатов тестирования всецело зависят от самокритичности, искренности и откровенности ответов на поставленные вопросы.

Результаты тестирования могут быть использованы для выбора направлений коррекции поведения, самоконтроля, самосовершенствования, повышения эффективности использования времени и творческого потенциала предпринимателя, а также улучшения взаимоотношений с окружающими.

Между тем, тесты, при всей относительности их выводов и заключений, сегодня стали широко применяемым инструментом в арсенале науки об управлении. Во многих странах их использование в работе с кадрами возведено в ранг обязательной практики, а над составлением тестов трудятся десятки квалифицированных специалистов. И отечественная школа практической и экспериментальной психологии имеет большой опыт использования тестов для диагностирования, например, различного рода кризисных ситуаций и состояний. Но вот в работе с кадрами, тесты, и по сей день, остаются экзотической зарубежной новинкой. Между тем давно пора активно внедрять тестирование не только в рамках социологического обследования, но и в повседневную деятельность кадровых служб и самих руководителей.

В литературе нет единого мнения о времени появления тестов. Одни считают, что история тестов насчитывает более 4 тыс. лет. Другие связывают создание тестов с именем Д. Каттелла, написавшего первую работу по тестам в конце XIX века. Третьи определяют время появления тестов чуть более поздним периодом — началом XX века.

Столь значительные различия в определении времени появления тестов В.С. Аванесов связывает главным образом с различиями в понимании сущности теста. В течение ряда лет представление об объеме и содержании этого понятия менялось. Тот, кто впервые сталкивается со словом «тест», обычно легко узнает, что это — средство для проверки, испытания каких-либо качеств, свойств или способностей людей. Действительно английское слово «test» переводится как «испытание, проба» и в научной литературе означает специальные процедуры измерения знаний, навыков и характеристик личности. Бели придерживаться этого определения, то история древних цивилизаций действительно дает нам немало свидетельств применения различных средств испытаний пригодности людей к той или иной деятельности.

Например, в древнем Египте только тот посвящался в жрецы, кто был способен выдержать проверку на то, что теперь называют профпригодностью. Самыми первыми элементами системы отбора являлись оценки внешнего вида кандидата в жрецы и беседа, в течение которой выяснялись биографические данные, уровень образованности, оценивалось умение говорить, затем следовало испытание угрозой смерти для тех, кто хотел прикоснуться к учению жрецов, но не был уверен в том, что он выдержит все тяготы образования. Поэтому новичкам предлагалось еще раз, и навсегда, подумать и решить, с какой стороны закрыть за собой дверь в храм — с внутренней или внешней.

Если, несмотря на угрозу, новичок все-таки решил остаться, то за этим следовала проверка умений трудиться, слушать и молчать. Далее следовали испытания огнем, водой, в преодолении страха мрачного подземелья в полном одиночестве. Если психика кандидата в жрецы и после этого все еще оказывалась в устойчивом состоянии, то тогда наступал час решающего испытания... красивой женщиной. Сообщается, что тот, кто поддавался соблазну, получал наказание — его лишали свободы и под страхом смерти оставляли в храме в качестве раба. Если же испытуемый отталкивал искушительницу, то это являлось прологом к трудным и долгим годам обучения.

Более чем 2000 лет до н.э. в древнем Китае была создана система проверки и отбора персонала для исполнения правительственных должностей, а спустя полтысячелетия была введена тестовая проверка кандидатов запоминать и интерпретировать произведения Конфуция.

Широко использовал тестовые испытания древнегреческий философ и математик Пифагор при отборе кандидатов для обучения в своей школе; в Древней Спарте была создана система отбора и воспитания воинов; в рабовладельческом Риме — отбора и обучения гладиаторов.

Таким образом, идея и некоторые методы проверки способностей людей использовались, как мы видим, в различных государствах тысячелетия назад, если под словом «тест» понимать испытания такого рода, то можно сказать, что тесты зародились давно и применялись главным образом для решения задач, выдвигаемых социальной практикой в сфере отбора, обучения и распределения людей на различные должности в зависимости от степени их пригодности.

В современных условиях наиболее широко тесты применяются в США. Американские бизнесмены и менеджеры при помощи тестов с относительно небольшими усилиями и издержками решают проблему комплектации штата работников. Тесты служат не только для проверки тех или иных качеств кандидатов на должность, но фактически для выбора наилучшего из претендентов.

В нашей стране тестирование было популярно в 20-х и в первой половине 30-х годов, а затем подверглось резкой критике, после чего тесты долгое время вообще не разрабатывались и не использовались.

Утверждение о неэффективности тестирования, которое можно нередко услышать в наши дни, вообще базируется на незаконном обобщении представлений о каких-то конкретных тестовых методиках. Но ведь это не ситуация с «вечным двигателем», о любых проектах которого можно заранее сказать, что они неэффективны. Невозможность «вечного двигателя» вытекает из фундаментальных законов природы, невозможность же создания эффективных управленческих, организационных или психологических тестов не следует ни из каких законов. Утверждение об этом просто субъективное мнение конкретной личности.

В подтверждение сказанного можно привести многочисленные примеры разработки и успешного использования тестов для оценки способностей руководителей и специалистов производства, часть которых приведена в книге. Тестовые методы решения кадровых вопросов уже внедрены в практику работы многих отечественных предприятий и дают немалый экономический и социальный эффект. При этом тесты применяются наряду с другими, менее формализованными методами, как важное их дополнение. В данном случае цель тестирования может быть двойной: отбор претендентов, имеющих наибольшие шансы на успех, и отсеб тех, чье несоответствие выясняется заранее. В большинстве случаев тесты более надежны и более достоверны в предсказании негативных результатов (отсутствие определенных качеств). Степень же развитости определенных способностей конкретной личности с помощью тестов определяются с меньшей долей достоверности. Поэтому в современной практике управления они используются как средство ограничения круга претендентов, а менее формализованные методы служат для окончательного выбора.

Различают несколько видов тестов.

Тесты на достигнутый уровень используются, если при отборе кандидата на должность (или при самооценке) интерес представляют навыки и знания, которыми он уже владеет. К тестам этого вида относится, например, проверка способности выполнять нужные операции с определенной скоростью или добиваться необходимого качества продукции. Так, проверка квалификации машинисток состоит в подсчете печатаемых знаков за минуту, числа допущенных при этом ошибок и в оценке чистоты машинописи.

Характерологические тесты измеряют качества, присущие личности испытуемого: склонность к лидерству, настойчивость в достижении цели, коммуникабельность, степень самоконтроля и т.п.

Многопрофильные тесты позволяют оценить испытуемого по нескольким признакам одновременно, поскольку считается, что специалист должен обладать целым набором качеств и достаточно развитыми управленческими навыками. В одной из американских

фирм используется многопрофильный тест для управляющих нижнего звена. Определяют такие признаки: опыт работы, имеющей прямое отношение к должности (объем и продолжительность); профессиональная подготовка (качество и продолжительность осушения), общий стаж работы на предприятий; срок пребывания на управленческих должностях; административные способности; склонность к лидерству и др. Лучших по тем или иным признакам отбирают не просто исходя из итогов теста, а путем отсева кандидатов, не

удовлетворяющих минимальным требованиям. По каждому из признаков, пользуясь 100-балльной шкалой, выявляют 25 процентов худших и отсекают их, Пригодность работника оценивается суммой баллов отклонения от установленной нормы.

Понятно стремление бизнесменов и менеджеров иметь в своем штате толковых и квалифицированных специалистов. Но чтобы претендовать на должность, человек должен, прежде всего, уметь оценивать себя сам. При наличии определенных предпосылок, ему в последствии будет легче выиграть конкурентную борьбу за ту или иную должность. Объективность и точность тестовой самооценки, как правило, выше. Испытуемый находится наедине с собой, ему нет смысла приукрашивать свои ответы, скрывать недостатки, выдавать желаемое за действительное.

В заключение мы хотим дать несколько советов, которые, как представляется, будут полезными при оценке результатов многочисленных тестов, приведенных в книге.

Не расценивайте результаты тестирования как «перст божий», как некую роковую неизбежность в Вашей дальнейшей жизни. Помните, что Вы — хозяин своих возможностей. От Вас и только от Вас зависит успех Ваших устремлений. На основе собственных выводов и заключений составьте личный план самосовершенствования, включающий развитие положительных и устранение отрицательных качеств, выявленных в результате тестирования. Он сводится к изучению и усвоению прогрессивных рекомендаций, методов и приемов работы, овладев которыми, деловой человек, во-первых, повысит уровень своего профессионализма, во-вторых, усовершенствует технологию труда на своем рабочем месте и, в-третьих, подготовит себя к возможному продвижению по служебной лестнице.

1.5 Тест «Способны ли Вы стать преуспевающим человеком?»

Окружающая нас действительность существенно изменилась за последние несколько лет. К чему привели эти изменения? Стала ли наша жизнь лучше или хуже? Воздержимся от однозначных оценок, предоставив право сделать свои собственные выводы. Но при всем многообразии мнений и суждений, наверное, вряд ли кто будет возражать, что есть вещи, которые остаются неизменными, несмотря ни на что. К их числу, несомненно, следует отнести стремление каждого человека добиться успеха в жизни. При этом любой из нас, конечно же, задает себе вопрос — быть или не быть ему человеком преуспевающим; размышляет о том, что же нужно для успеха в жизни-

А теперь, чтобы помочь Вам точнее продиагностировать свои предпосылки для успеха, мы предлагаем Вам специальный тест. Не огорчайтесь, если результат будет не таким, как Вам хотелось бы.

Прочтите, приведенные ниже вопросы и выберите по каждому из них тот вариант ответа, который больше всего соответствует нашим личным представлениям и привычкам.

1. Что бы Вы предпочли...
 - а) быть капитаном торгового судна;
 - б) стать космонавтом;
 - в) быть музыкантом?
2. Если Вы видите человека в опасности...
 - а) бросаетесь спасать его даже с риском для жизни;
 - б) лихорадочно обдумываете все возможности его спасения;
 - в) зовете еще кого-нибудь на помощь?
3. Какую игру Вы предпочитаете...
 - а) покер;
 - б) бильярд;
 - в) разгадывание кроссвордов?
4. Когда звонит телефон. Вы сразу думаете, что...

- а) Вас ищут с работы;
 - б) о Вас вспомнил приятель;
 - в) случилось какое-то несчастье?
5. Если Вам предстоит идти на важное заседание...
- а) Вы отправляетесь на него в своем обычном костюме;
 - б) одеваетесь особенно тщательно;
 - в) думаете о том, что там будет обсуждаться?
6. Если пожилой человек рассказывает сам о своей жизни...
- а) Вы требуете от него подробностей;
 - б) скучаете;
 - в) прерываете его или уходите?
7. Если Вы находитесь в компании...
- а) Вы от души развлекаетесь;
 - б) скучаете;
 - в) думаете о своем?
8. Если Вам надо уехать...
- а) Вы предупреждаете об этом близких;
 - б) не говорите им ничего;
 - в) говорите только, что Вам надо отлучиться на время?
9. Если Вы попали в трудное положение...
- а) Вы советуетесь с коллегами и друзьями;
 - б) делитесь проблемами с родными;
 - в) никому ничего не рассказываете?
10. Если Вам надо купить картину. Вы предпочтете...
- а) стиль абстракционизма;
 - б) стиль импрессионизма;
 - в) стиль традиционного реализма?
11. Заметив, что на Вашем столе отсутствует какая-то вещь...
- а) Вы начинаете ее искать;
 - б) думаете, что ее кто-то украл;
 - в) сразу забываете об этом и продолжаете работать?
12. Вы оказались в чужом городе и у Вас выдалось немного свободного времени...
- а) Вы отправляетесь в музей;
 - б) изучаете карту города и выбираете, что бы Вам стоило посмотреть;
 - в) отправляетесь в гостиницу, чтобы отдохнуть?
13. Вы оказались вовлеченными в спор и...
- а) упорствуете в утверждении своей точки зрения до тех пор, пока оппоненты не отступятся;
 - б) шлете компромиссное решение;
 - в) уступаете перед упорством других?
14. Перед старой семейной фотографией...
- а) испытываете сильное волнение;
 - б) она кажется Вам смешной;
 - в) ощущаете какое-то неприятное чувство?
15. Обнаружив перед совещанием, что забыли взять важные документы...
- а) Вы быстро возвращаетесь к себе, чтобы взять их;
 - б) полагаетесь на свою память и способность к импровизации;
 - в) отказываетесь от участия в совещании?
16. Вы просыпаетесь утром и обычно чувствуете...
- а) бодрость;
 - б) зависть к тем, кто еще спит;
 - в) готовность работать без особых усилий над собой?

17. Свое свободное время Вы заполняете...
- занятиями спортом;
 - встречами с друзьями;
 - чтением?
18. В случае экономического кризиса...
- Вы обдумываете, какие из него можно извлечь выгоды;
 - встревожены возможными социальными последствиями;
 - отказываетесь от своих планов и ждете развития событий?
19. Вы предпочитаете...
- находиться в одиночестве;
 - проводить время с семьей;
 - проводить время в компании знакомых и друзей?
20. Во время снежной бури только Ваш автомобиль остался на ходу и Вы...
- продолжаете путь, не обращая внимания на неудачников;
 - подсаживаете в свою машину столько людей, сколько можно;
 - подсаживаете в машину только людей вашего социального положения.

А теперь с помощью табл. 1 подсчитайте общее количество баллов, которыми оценены Ваши ответы.

Таблица 1.

Номер вопроса	Варианты ответа			Номер вопроса	Варианты ответа		
	а	б	в		а	б	в
1	10	5	3	11	5	3	10
2	5	10	3	12	5	10	3
3	5	10	3	13	5	10	3
4	3	10	5	14	10	5	3
5	5	10	3	15	5	10	3
6	10	3	5	16	10	3	5
7	10	3	5	17	5	10	3
8	10	3	5	18	10	3	5
9	3	5	10	19	3	5	10
10	3	10	5	20	3	10	5

Если у Вас **140 - 200 баллов** - это значит, что у Вас есть все возможности добиться успеха в жизни. В Вашем характере существует хорошее равновесие между инстинктом и разумом, между личной и общественной жизнью, между действием и размышлением.

Если у Вас **70 - 139 баллов** - это значит, что Вы в принципе обладаете качествами, необходимыми для того, чтобы утвердиться в обществе. Но все же Вам следует постоянно контролировать себя и не допускать, чтобы тлеющие в Вашем подсознании конфликтные ситуации «вырывались» на поверхность и влияли на Ваши действия.

Если у Вас **60 - 69 баллов** - это значит, что Вам необходима большая вера а себя и большая открытость перед окружающими. Только так Вы сможете добиться полной реализации своих способностей.

1.6 Тест «Эффективен ли мой режим труда и отдыха?»

По каждому из ниже перечисленных вопросов выберите наиболее приемлемый , по нашему мнению, вариант ответа.

1. Если утром Вам надо встать пораньше. Вы...

- а) заводите будильник;
 - б) доверяете внутреннему голосу;
 - в) полагаетесь на случай?
2. Проснувшись утром, Вы...
- а) сразу вскакиваете с постели и принимаетесь за дела;
 - б) встаете не спеша, делаете легкую гимнастику и только потом начинаете собираться на работу;
 - в) еще несколько минут продолжаете нежиться под одеялом?
3. Ваш обычный завтрак состоит из...
- а) кофе или чая с бутербродами;
 - б) мясного блюда и кофе или чая;
 - в) вообще не завтракаете дома, а предпочитаете более плотный завтрак часов в десять?
4. В качестве приемлемого распорядка рабочего дня Вы предпочитаете...
- а) необходимость точного прихода на работу в одно и то же время;
 - б) свободный график появления на работе в пределах 30 минут;
 - в) гибкий график?
5. Вы предпочли бы, чтобы продолжительность обеденного перерыва давала возможность...
- а) успеть поест в столовой;
 - б) поест не торопясь и еще спокойно выпить чашечку кофе;
 - в) поест не торопясь и еще немного отдохнуть?
6. В суеде служебных дел и обязанностей у Вас выдается возможность немного пошутить и посмеяться с коллегами...
- а) каждый день;
 - б) иногда;
 - в) редко?
7. Если на работе Вы оказываетесь вовлеченными в конфликтную ситуацию, то Вы пытаетесь ее разрешить...
- а) долгими дискуссиями;
 - б) флегматичным отстранением от споров;
 - в) ясным изложением своей позиции и отказом от спора?
8. Вы обычно задерживаетесь после работы...
- а) не более чем на 20 минут;
 - б) до одного часа;
 - в) более одного часа?
9. Свое свободное время Вы обычно посвящаете... а) общественной работе;
- б) хобби;
 - в) домашним делам?
10. Встречи с друзьями и прием гостей для Вас означают...
- а) возможность встряхнуться и отдохнуть от забот;
 - б) потери времени и денег;
 - в) неизбежное зло?
11. Вы ложитесь спать...
- а) всегда примерно в одно и то же время;
 - б) по настроению;
 - в) по окончанию всех дел?
12. Как правило, Вы используете свой тарифный отпуск...
- а) весь сразу;
 - б) часть — летом, а часть — зимой;
 - в) по два-три дня, когда у Вас накапливается очень много дел?
13. Занятия спортом в своей жизни Вы, как правило, ограничиваете...
- а) ролью футбольного (хоккейного и т.д.) болельщика;

- б) выполнением утренней зарядки на свежем воздухе;
 - в) констатацией того факта, что Ваша повседневная рабочая и домашняя физическая нагрузка является вполне достаточной?
14. За последние две недели Вы хотя бы один раз...
- а) танцевали;
 - б) занимались физическим трудом или спортом;
 - в) прошли пешком не менее четырех километров (непрерывно)?
15. Если у Вас летний тарифный отпуск, то Вы... а) пассивно отдыхаете;
- Г) занимаетесь дома физическим трудом (в саду, огороде, на даче);
- в) гуляете и занимаетесь спортом?
16. Ваше честолюбие проявляется в том, что...
- а) Вы любой ценой стремитесь достичь своего;
 - б) надеетесь, что Ваше усердие обязательно принесет свои плоды;
 - в) намекаете окружающим на Вашу истинную ценность и значимость?

Данный тест предназначен для оценки своего образа жизни, умения организовать свой режим труда и отдыха, а значит, поддерживать на высоком Уровне свою работоспособность.

Вначале следует по табл. 2 определить оценки каждого из Ваших ответов, а затем просуммировать их.

Если Вы набрали **400 - 480 баллов**, то можно сказать, что Вы умеете жить. Бели Вы правдиво ответили на вопросы теста, то у Вас хорошо организован режим труда и отдыха, что, безусловно, положительно сказывается на результатах служебной деятельности, постоянному росту ее эффективности. В то же время, цена сложившейся порядок, у Вас отсутствуют склонности к перемене работы (даже если Вам будет предложена более престижная и высокооплачиваемая должность), если эти изменения грозят Вам сильными переменами в сложившемся образе жизни. Вы негативно воспринимаете всякие авралы в работе и не считаете, что ради дела, ради производства следует поступаться здоровьем или интересами семьи.

Если Вы набрали **280 - 400 баллов** - то Ваш режим труда и отдыха близок к идеалу, хотя Вы еще и не достигли его. Во всяком случае, вы уже овладели искусством восстанавливать свои силы и при самой авральной работе, важно и то, что Ваша служебная деятельность и семейная жизнь достаточно уравновешены, без «стихийных бедствий». В то же время у Вас еще есть резервы для повышения производительности за счет более разумной организации своей работы в соответствии с особенностями своего организма.

Если у Вас **160 - 280 баллов**, то Вы - «среднячок», как и большая часть людей. Если Вы и дальше будете продолжать жить в том же режиме, с дефицитом свободного времени, пренебрегая отдыхом и здоровьем, то через некоторое время Ваше самочувствие заметно ухудшится. Вам следует, пока не поздно, опомниться, тем более что для этого у Вас есть все предпосылки, и Вы можете изменить свои служебные и семейные привычки.

Если Вы набрали **менее 160 баллов** - то, скорее всего, Вы уже жалуетесь на какие-то недомогания. Вас беспокоит сердечно-сосудистая система, и винить в этом Вам нужно лишь собственный образ жизни. В результате и на работе дела идут не лучшим образом. Вам срочно необходимо проконсультироваться у врача или психолога, а также мобилизовать все свои силы для преодоления нынешнего жизненного кризиса и, пока не поздно, поправить пошатнувшееся здоровье.

Таблица 2 .

Номер вопроса	Варианты ответа			Номер вопроса	Варианты ответа		
	а	б	в		а	б	в
1	30	20	0	9	10	0	30
2	10	30	0	10	30	0	0
3	20	30	0	11	30	30	0

4	0	10	20	12	20	30	0
5	0	10	30	13	0	30	0
6	30	10	0	14	30	30	30
7	0	10	30	15	0	20	30
8	30	20	0	16	0	30	10

1.7 Тест «Знаете ли вы себя?»

Согласитесь, порою мы слишком много знаем о других, но совсем мало знаем о себе. А ведь для делового человека, тем более бизнесмена, знание себя необходимо.

С помощью/о предложенного теста узнайте, какими личностными качествами Вы обладаете. Возможно, это поможет Вам определиться с выбором вида деятельности, а может быть, заставит сделать переоценку своих отдельных позиций.

Выберите ответ «а», «б», «в», «г» или «д» на предложенные вопросы.

1. Считаете ли Вы себя человеком с принципами?

- а) да
- б) не имею четкой позиции по принципиальным вопросам
- в) нет

2. Вы один из четырех претендентов на занятие вакансии. Какие чувства Вы испытываете перед тем, как Вас должны пригласить для собеседования?

- а) нервничаю, поскольку три других кандидата кажутся мне слишком уверенными в себе
- б) уверен в себе, поскольку трое других, в общем-то, меня не интересуют
- в) счастлив, что меня внесли в список претендентов, и рад, что в моей анкете что-то, видимо, привлекло к себе внимание
- г) полон решимости обменяться мнениями во время собеседования, чтобы выяснить, насколько предлагаемая работа меня устраивает

3. Пунктуальны ли Вы?

- а) да
- б) стараюсь быть таким
- в) иногда опаздываю к назначенному времени

4. Думаете ли Вы о своем будущем?

- а) иногда
- б) от случая к случаю
- в) постоянно

5. Можете ли сказать, что Вы человек открытый и легко приспосабливающийся?

- а) это характерно для меня
- б) наполовину
- в) нет

6. Занимаетесь ли Вы общественной деятельностью?

- а) у меня нет для этого времени
- б) всегда готов, если потребуется
- в) считаю это бесполезным делом
- г) только тогда, когда она касается защиты интересов профессии и организации

7. Если бы появилась такая возможность, хотели бы Вы кардинально изменить себя?
- а) да
 - б) кое-что хотел бы изменить
 - в) чувствую себя хорошо таким, какой есть
8. Все ли Ваши убеждения и стремления реализуются в деятельности?
- а) почти все
 - б) осуществляется большая часть стремлений
 - в) реализуются только те стремления, которые легко осуществить
9. Всегда ли Вы занимаетесь делом, которое Вам по душе?
- а) почти всегда
 - б) очень редко
 - в) мне все равно, чем заниматься
10. Какова широта Ваших интересов?
- а) самые разные: профессиональный, литературный, художественный, музыкальный и другие
 - б) в основном профессиональный
 - в) только профессиональный интерес
11. Имеете ли Вы привычку вспоминать аналогичные ситуации, чтобы понять, что предпринимали в подобных случаях другие люди?
- а) считаю, что так и надо поступать
 - б) иногда так делаю
 - в) нет
12. Довольны ли Вы своей жизнью?
- а) в моей жизни все хорошо
 - б) у меня предостаточно оснований быть недовольным своей жизнью
 - в) меня часто преследуют неудачи
13. Ваш взгляд на будущее?
- а) надеюсь на улучшение
 - б) будет еще хуже и надолго
 - в) не знаю
14. Можете ли Вы противостоять человеческой общности, в которой живете?
- а) да
 - б) нет
15. Если исходить из того, что Вы практически здоровы и живете в нормальных условиях, действительно ли верите, что:
- а) личный успех зависит от удачи
 - б) успех скорее определяется Вашими связями, а не знаниями
 - в) способность к достижению успеха заложена в каждом человеке
 - г) скорого успеха не бывает
16. Убеждены ли Вы в позитивном значении "школы жизни" для развития человека?
- а) да, она научила отвечать за ход своей собственной жизни
 - б) нет
 - в) иногда это подтверждается
17. Часто Вас выводят из равновесия повседневные трудности и заботы?
- а) постоянно
 - б) иногда
 - в) не принимаю их близко к сердцу

18. Уверены ли Вы в своем будущем?

- а) мое будущее зависит только от меня
- б) не уверен, что в будущем у меня будет все хорошо
- в) затрудняюсь ответить

19. Всегда ли Вы говорите правду?

- а) стараюсь говорить всегда
- б) в зависимости от обстоятельств
- в) иногда кое о чем умалчиваю

20. Вас волнует, когда кто-то к Вам плохо относится?

- а) нет
- б) иногда
- в) мало волнует мнение людей о моем отношении к жизни, работе, слабым и сильным сторонам

21. Вы злопамятны?

- а) нет
- б) не замечал
- в) могу быть и злопамятным

22. Как Вы понимаете слово "доброта"?

- а) необходимая часть души
- б) не знаю
- в) нельзя ответить однозначно
- г) желание помочь другим людям

23. Легко ли Вы прощаете обиды?

- а) не считаю, что на зло надо ответить злом, и всегда этому следую
- б) несколько не обижаюсь, если делаются замечания относительно моей работы или мне лично
- в) не умею быстро прощать, сам этому не рад
- г) если кто меня обидит, тот получит сполна

24. Если бы Вам представили возможность выбора, где и когда Вы предпочли бы жить?

- а) в прошлом
- б) в настоящем
- в) в будущем
- г) на другой планете

25. Можете ли Вы находиться продолжительное время в одиночестве?

- а) да
- б) нет
- в) преимущественно да
- г) преимущественно нет

26. Завидуете ли Вы тем, кому, как может показаться, в жизни повезло больше, чем Вам - богатым и знаменитым, молодым, целеустремленно добивающимся успеха:

- а) никогда
- б) иногда
- в) завидую, но задаюсь вопросом о проблемах, с которыми они, возможно, сталкиваются
- г) завидую и готов поменяться местами хоть завтра

27. Считаете ли Вы, что большинство людей дружит с другими потому, что те могут быть им для чего-то полезны?

- а) не исключая такие случаи, но их не так много
 - б) считаю, что это именно так
 - в) всякое бывает
28. Если кто-то с Вами разошелся во мнениях, то как Вы поступаете?
- а) избегаю этого человека
 - б) считаю, что был не прав
 - в) уверен, что мог бы не доводить до такой ситуации
 - г) при ближайшей встрече с этим человеком попытаюсь уладить конфликт
29. Как Вы относитесь к незнакомым людям?
- а) с симпатией
 - б) равнодушно
 - в) с неприязнью
30. Как Вы себя ведете в разных ситуациях и в общении с разными людьми?
- а) одинаково
 - б) по-разному. Все зависит от самой ситуации и от людей, с которыми приходится находиться в общении
 - в) затрудняюсь ответить
 - г) иногда подражаю поведению других
31. Вы хотите преуспеть в делах и в отношениях с людьми. Как Вы этого добиваетесь?
- а) стараюсь быть таким, каким меня ожидают видеть
 - б) мое поведение устойчиво, и я не считаю нужным его изменять
 - в) гибко реагирую на изменение ситуации
32. В состоянии ли Вы переломить ситуацию в свою пользу?
- а) мне это удается довольно часто
 - б) очень редко
 - в) даже не пытаюсь это делать
33. Считаете ли Вы, что нравственные нормы—преувеличение?
- а) да
 - б) нет
 - в) что-то среднее
34. Что значит для Вас дружба?
- а) сотрудничество
 - б) поддержка
 - в) альтруизм (бескорыстие)
35. Интересуетесь ли Вы политикой?
- а) да
 - б) мало
 - в) нет
36. Часто ли у Вас появляется желание "жить сегодняшним днем", не заботясь о будущем?
- а) считаю, что жить, не думая о будущем, бессмысленно
 - б) такое желание, как правило, связано с нестабильностью экономики
 - в) живу только "сегодняшним днем"
37. Чувствуете ли Вы несомненную зависимость между материальным положением и душевным комфортом?
- а) да
 - б) очень часто
 - в) никакой связи
38. Способны ли Вы переживать то, что переживают и чувствуют другие?

- а) да
- б) нет
- в) что-то среднее

39. Способны ли Вы передавать другим людям свое настроение, эмоциональный заряд?

- а) да
- б) нет
- в) что-то среднее

40. Вы пообещали коллеге оказать ему очень важную для него услугу, но не смогли. Как поступите?

- а) позвоню и извинюсь, что не могу выполнить его просьбу
- б) буду считать, что дело освобождает меня от обязательства
- в) попрошу помочь исполнить просьбу кого-нибудь еще

41. Совершая какой-нибудь поступок, задумываетесь ли Вы над тем, что подумают или скажут о Вас окружающие?

- а) для меня очень важно мнение окружающих
- б) не всегда
- в) мне безразлично, что думают обо мне

42. Быстро ли Вы принимаете решения?

- а) если дело касается моих жизненных благ, очень быстро, если производственной деятельности, то после обсуждения вопроса специалистами
- б) в любом случае только после того, когда удостоверюсь в объективности информации
- в) я сторонник быстрого принятия решений

43. Умеете ли Вы распознавать и использовать возможности людей, с которыми общаетесь?

- а) у меня есть такой дар
- б) не всегда
- в) очень часто ошибаюсь в людях

44. Настойчивы ли Вы?

- а) всегда стремлюсь добиться того, чего хочу
- б) только при преодолении неожиданно возникших трудностей
- в) мне этого не надо

45. Уверены ли Вы в том, что в основе всех альтруистских поступков в пользу других лежит скрытый эгоизм?

- а) нет
- б) в какой-то степени да
- в) да

46. Умеете ли Вы на практике применять свои способности?

- а) да
- б) почти всегда
- в) затрудняюсь ответить

47. Беспокоит ли Вас чувство, что Вы чем-то хуже других?

- а) никогда
- б) иногда
- в) да

48. Что, по-Вашему, движет человеком в жизни прежде всего?

- а) интерес
- б) желание жить
- в) необходимость

49. Часто ли Вы идете по линии наименьшего сопротивления вместо того, чтобы делать то, что нужно?

- а) никогда
- б) очень редко
- в) почти всегда

50. Коллега Вам доверил тайну. Как Вы себя ведете?

- а) помогаю ему в разрешении его проблемы
- б) вообще не реагирую
- в) доверительно передаю сведения лицам, которые ему помогут

51. Ваш коллега работает очень медленно. Вас просят ему помочь. Как Вы это воспримите?

- а) снижаю свой собственный темп
- б) понимаю, что не все могут работать одинаково, и помогаю
- в) стараюсь разделить работу так, чтобы, несмотря на разницу темпов, она продвигалась

52. Ваш коллега продвинулся по службе благодаря тому, что спокойно и деловито доказал директору некомпетентность своего непосредственного руководителя. Как Вы оцениваете его поведение?

- а) повел себя без каких-либо угрызений совести, желая достичь успеха ценой другого человека
- б) не было в этом ничего плохого - в работе ценится прежде всего компетентность
- в) допустил ошибку: свои замечания он должен был вначале представить своему непосредственному руководителю и лишь потом идти к директору

53. Можете ли Вы быть дружелюбными с людьми, которых не выносите?

- а) могу, умею скрывать свои чувства
- б) мне это трудно дается
- в) не могу

54. Ваша эмоциональная возбудимость?

- а) всякое приятное событие вызывает у меня чувство радости, а мелкие неприятности огорчают
- б) не проявляю ни особой радости, ни особого огорчения
- в) раздражение возникает сразу, неприятности долго переживаю

ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ

Просуммируйте баллы за свои ответы, используя данные таблицы 3

Таблица 3

Вопрос	Оценка варианта ответа в баллах				Вопрос	Оценка варианта ответа в баллах			
	а	б	в	г		а	б	в	г
1	3	2	1	-	28	1	3	2	-
2	1	4	3	2	29	2	3	1	1
3	3	2	1	-	30	3	4	2	-
4	2	1	3	-	31	1	3	2	-
5	2	3	1	-	32	3	2	3	-
6	2	3	1	4	33	1	2	1	-
7	2	3	1	-	34	2	3	1	-
8	3	2	1	-	35	3	2	1	-
9	3	2	1	-	36	3	2	2	-

10	3	2	1	-	37	1	3	2	-
11	3	2	1	-	38	3	1	2	-
12	4	2	3	1	39	3	1	2	-
13	3	1	2	-	40	3	1	1	-
14	3	2	-	-	41	3	2	1	-
15	3	2	4	1	42	3	2	1	-
16	3	1	2	-	43	3	2	1	-
17	1	2	3	-	44	3	2	1	-
18	3	2	1	-	45	3	2	1	-
19	3	2	1	-	46	3	2	1	-
20	3	2	1	-	47	3	2	1	-
21	3	2	1	-	48	3	2	1	-
22	1	3	2	4	49	3	2	1	-
23	4	3	2	1	50	3	2	1	-
24	3	2	4	1	51	1	2	3	-
25	1	3	-	-	52	1	2	3	-
26	4	3	2	1	53	3	2	1	-
27	3	1	2	-	54	2	3	1	-

1. Сумма баллов превышает 130 - у Вас есть черты характера руководителя. Вы энергичны, деятельны, динамичны, необычайно активны. Не очень хорошо переносите зависимость от других. Склонны считать, что все, что Вы знаете в жизни и о жизни -результат собственных усилий и изысканий. Умеете эффективно работать и брать на себя ответственность. Работа не вызывает у Вас страха, она позволяет реализовать себя, принимать решения, она - ключ к Вашим материальным Достижениям. Вы обладаете реальными взглядами на жизнь, наделены здравым смыслом, практичностью, можете находить неожиданные решения проблем, выдвинуть оригинальную идею. Вам свойственна сдержанность, природный оптимизм, практичность.

Вы способны твердо отстаивать свои убеждения, достаточно критически относитесь к своему мнению и способны с уважением и тактом по отношению к собеседнику отказаться от взглядов, которые, как выяснилось, были ошибочными.

Вы чувствуете свою необходимость и считаете, что жизнь имеет смысл, во всяком случае, способны придать ей индивидуальный смысл. Считаете себя личностью с достоинствами и потенциальными возможностями. Ваша воля, амбиции и вера в собственные силы определяют Ваш авторитет. Одним словом. Вам присущи черты сильного характера.

2. От 70 до 130 баллов - у Вас много положительных черт: быстрота ума, добросовестность, любознательность, находчивость. Благодаря им Вы нашли свое место среди людей и в жизни и добиваетесь успеха. К сожалению, сама энергия не является сильным качеством. Вы быстро устаете, неохотно берете на себя ответственность.

Вы любите общаться с другими, но далеко не всегда искренне выражаете, бескорыстную доброжелательность, не всегда бываете терпимы к противоположным взглядам. По своей натуре Вы скорее оптимист, чем пессимист. Ваши сомнения рассеиваются довольно быстро по мере того, как взвешиваете все "за" и против" в любой ситуации, которая выглядит угрожающей. Вы немного руководитель, немного подчиненный.

3. Сумма баллов не превышает 70. С таким количеством нельзя думать, например, о руководящей работе. Вы слабохарактерны, не всегда используете свои способности. Вам

недостает чувства собственного достоинства. В коллективе Вы терпеливы, Вам нравится общаться с людьми, давать им советы, однако Вы не лишены срывов и перепадов от безграничного оптимизма до беспробудного пессимизма. Вы не способны управлять и конкурировать. Задайте себе вопрос: почему, несмотря на солидные знания и профессиональную квалификацию, Вы так в себе не уверены? Впрочем, совсем не обязательно быть лидером, можно и без этого чувствовать себя прекрасно. Если откровенно, оставаться несколько в стороне от события, в сущности, не так уж и плохо - так спокойнее.

А теперь несколько психологических установок, которые, думается, помогут Вам легче переносить тяготы повседневной действительности.

1. Не позволяйте себя расстраивать по мелочам. Гоните прочь переживания по поводу тех неприятностей, которые могут произойти. А ведь могут и не произойти! Не ищите себе повод для тревоги. И не мечтайте о невозможном: завышение потребности - источник многих разочарований.

2. Чтобы не страдать от невропсихического напряжения важно, сформировать у себя определенное отношение к критике. Не озлобляйтесь, если критикующий позволяет грубые выпады на Вас. Спокойной реакцией на критику можно добиться больше, чем запальчивой самозащитой. Из-за несправедливой критики никогда не нужно расстраиваться. Если же критика справедлива, будьте к себе строже. И когда Вас начнут в очередной раз критиковать, скажите себе потихоньку: "Если бы они знали о моих проблемах, то критиковали бы еще суровее". Самокритика возвысится над критикой и даст пищу самоуважению.

3. Старайтесь не обращать внимания на досужие вымыслы, не пытайтесь оправдываться. Завистники и клеветники всегда найдутся. И если Вы будете стараться им отомстить, на это могут уйти Ваши силы, здоровье, годы. Жизнь слишком коротка, чтобы тратить ее на подобные мелочи.

Несколько «личных» правил работы над собой

1. Будьте принципиальны. Честно выполняйте требования со стороны общества.
2. Доводите начатое дело до конца.
3. Никогда не хвастайтесь своими успехами.
4. Не торопитесь в споре. Не допускайте оскорблений, резкостей. Тщательно взвешивайте свои слова.
5. Не показывайте своего волнения.

Список использованной литературы

1. Аванесов В.С. Тесты в социологическом исследовании М.: Наука, 1982.- 200с.
2. Аттестуй сам себя // Матер.техн.снабжение.-1987.-№11.- С.66-68.
3. Аттестуй сам себя // Матер.техн.снабжение.-1989.-№4.- С.69-71.
4. Бажова М. Живи по своим правилам! Поиск достойной работы.- М.: Вильямс; 2005- 288 с.
5. Батурина О. **Самомаркетинг эйчара, или Продай себя подороже :**
<http://hrliga.com/index.php?module=news&op=view&id=4641>
6. Беляев С. Какие вопросы вам зададут на собеседовании?
7. Беляев С. 12 главных ошибок в резюме//«Employment», №32 от 19.09.2007 г.
8. Беляев С. Будь готов: 12 самых популярных вопросов при приеме на работу.- www.personal.net.ua; www.arka.com.ua;
www.navigator.lg.ua
9. Беляев С. Как оценить предложение рекрутера? 10-факторная матрица Беляева
10. Беляев С. Собеседование при приеме на работу: 15 ошибок.- www.navigator.lg.ua, www.arka.com.ua, www.personal.net.ua
11. Беляев С. Сопроводительное письмо: 10 ошибок <http://navigator.lg.ua/arts.php?mode=r>
12. Беттджер Ф. Вчера неудачник - сегодня преуспевающий бизнесмен. - М., 1998.
13. Большой толковый психологический словарь / Роббер Артур. Том 2 (П-Я). Пер. с англ. – М.: Вече, АСТ, 2000. – 560 с.
14. Борчикова С.С. Самомаркетинг выпускников вузов. Озерск, 2001. – 93 с.
15. Будь готов: 12 самых популярных вопросов при приеме на работу : <http://navigator.lg.ua>
16. Вересов Н.Н. Делегирование в системе управленческих действий // Менеджмент, 2000.
17. Вересов Н.Н. Работа менеджера над собой// Менеджмент, 2000.
18. Вернер Зигерт, Лючия Ланч. Руководить без конфликтов.-М.:Экономика,1990.
19. Вернер Зигерт. Руководить без конфликтов. М., Экономика, 1991.
20. Виктор Пекелис. Твои возможности, человек. М., Знание, 1986.
21. Вирина И.В. Молодые специалисты глазами руководителей // Четвертая межвузовская научно-практическая конференция молодых ученых по актуальным вопросам менеджмента и бизнеса: Тезисы докладов аспирантов, студентов и преподавателей. Том 1. — М.: Изд-во НИБ, 2005. С. 367—373. (0,4 п.л.)
22. Вирина И.В. Проблемы конкурентоспособности молодых специалистов на рынке труда // Высшее образование для XXI века: вторая международная научная конференция, МосГУ: Социальное образование: материалы докладов секции: Ч. 3. — М.: Изд-во МосГУ, 2005. С. 23—28. (0,3 п.л.)
23. Вирина И.В. Самомаркетинг при трудоустройстве молодых специалистов // Научные труды аспирантов и докторантов. Образование и труд / Выпуск 6 (16) — М.: Изд-во МГСА, 2003. С. 52—56. (0,25 п.л.)
24. Вирина И.В. Формирование и развитие конкурентоспособности молодых специалистов на рынке труда//Автореф. дисс.канд. экон. наук 08.00.05 – экономика и управление народным хозяйством (экономика труда).- М.: ННОУ «Московский гуманитарный университет», 2007.- 20с.
25. Вирина И.В. Формирование и развитие конкурентоспособности молодых специалистов // Социальные технологии и исследования. 2005. № 6. С. 37—41. (0,25 п.л.)
26. Волков И.П. Руководителю о человеческом факторе. Социально-психологический практикум.- Л.,Лениздат,1989 - 222с.
27. Вопросы, которые вам могут задать на собеседовании.- <http://www.e-xecutive.ru>
28. Вудкок М., Френсис Д. Раскрепощенный менеджер (перевод с английского). М., Дело, 1991.
29. Гайа В.К. и. Ор. Психологическое тестирование (учебное пособие). Л., ЛГУ, 1981.
30. Герасимова С. Поиск работы: история заблуждений "Элитный персонал" 44 (328) <http://www.rdw-media.ru/articles/article1123.html>
31. Готовимся к собеседованию http://www.job61.ru/articles/?action=print_article&a_sec=1&a_id=1170748757
32. Дейл Карнеги. Как приобретать друзей и оказывать влияние на людей. -Киев:Наукова думка,1989.-С.162-164.
33. Джеймс Д. Эффективный самомаркетинг. – СПб.: Филинь, 1998.
34. Дианова Е. На всякий товар найдется купец.- Kadrovik.ru/39/ctynz,hm 2007.
35. Дмитренко Г.А., Шарапатова Е.А., Максименко Т.М. Мотивация и оценка персонала: Учеб. пособие. – К.: МАУП, 2002.
36. Жариков Е.С. Уроки психолога для руководителя. – М.: Знание, 1990. – Вып. 1, 2.
37. Зазыкин В.П., Чернышев А.П. Менеджер: психологические секреты профессии. – М., 1992. – 168 с.
38. Зверева К.Ю., Мищенко В.А. Я бизнесмен (тестовая оценка предпринимателя).- Харьков.: Митець, 1994.- 112с.
39. Иванова С. Затраты минимальные – эффект максимальный. Как этого добиться при подборе персонала.//Персонал, 2000г.
40. Иншин С. С. Как стать менеджером? М., Знание, 1989.
41. Как «разводить» соискателей//www.jobeasy.ru
42. Как выявлять и преодолевать свои ограничения (парактическое пособие для предпринимателей) // Лазарев В.С., Елисеева И.А..- М., 2001.
43. Как мотивировать продуктивную работу персонала (парактическое пособие для предпринимателей) // Лазарев В.С., Афанасьева Т.П., Пуденко Т.И.- М., 2001.
44. Как не стать жертвой при поиске работы // www.iteam.ru
45. Как оценить результаты собеседования//<http://navigator.lg.ua/arts.php?mode=r>
46. Как правильно составить резюме.- <http://mirsovetov.ru/a/miscellaneous/employment/right-resume.html>
47. Как пройти собеседование?.- <http://navigator.lg.ua>
48. Как составить резюме. Советы рекрутеров.- <http://www.mchr.com.ua/aboutresume.html>
49. Карнеги Д. Как завоевывать друзей и оказывать влияние на людей. Как вырабатывать уверенность в себе и влиять на людей, выступая публично. Как перестать беспокоиться и начать жить. (Перевод с английского). М., Прогресс, 1991.
50. Кельчевская Н.Р., Михеева И.И. Самомаркетинг— необходимое условие инновационного организационно-экономического

управления вузом//Университетское управление: практика и анализ.- 2003. - №5-6.-

<http://www.umj.ru/index.php/pub/inside/382/>

51. Климов Е.А. Индивидуальный стиль деятельности. Психология индивидуальных различий. Тесты.-М., 1988.
52. Коломинский Я. Л: Познай самого себя. М., Мысль, 1981.
53. Кон И. С. В поисках себя: личность и ее самосознание. М., Знание, 1984.
54. Коротков Т. <http://www.jobsovet.ru/content/view/249/15/>
55. Коротков Т. Вопросы для собеседования <http://www.jobsovet.ru/content/view/249/15/>
56. Коротков Т. Испытательный срок
57. Коротков Т. Как правильно врать в резюме <http://www.jobsovet.ru/content/view/249/15/>
58. Коротков Т. Как правильно заполнить анкету при трудоустройстве <http://www.jobsovet.ru/content/view/249/15/>
59. Коротков Т. Как провести собеседование? <http://www.jobsovet.ru/content/view/48/7/>
60. Коротков Т. Карьерные ловушки и иллюзии: немного практики
61. Коротков Т. Когда фрилансер должен сказать «нет»?
62. Коротков Т. Опасные недомолвки: о чем вам может не сказать работодатель
63. Коротков Т. Оценка кандидатов на этапе до собеседования <http://www.jobsovet.ru/content/view/249/15/>
64. Коротков Т. Собеседование. Методы собеседования <http://www.jobsovet.ru/content/view/249/15/>
65. Коротков Т. Стрессовое интервью: кому и зачем это нужно?
66. Коротков Э.М. Концепция менеджмента. – М.: Дека, 1996. – 304 с.
67. Котлер Ф. Основы маркетинга.- М.: Прогресс, 2000.- 736с.
68. Куницын Т. 5 ловушек для соискателей // www.jobeasy.ru
69. Л., ЛГУ, 1990.
70. Ладанов И.Д.,Пронников В.А. Человеческий фактор в хозяйственном управлении.-М.:Знание,1987-63с.
71. Лебедев-Любимов А.Н. Психология рекламы. – СПб.: Питер, 2003. – 368 с.
72. Леей В. Искусство быть собой. М., Знание, 1991.
73. Лесохина Л.Н. Образование в структуре человеческой деятельности // Вопросы философии, 1984. – № 12. – с. 3-13.
74. Мазорук А. Портрет идеальной зарплаты.- <http://www.ricardo.com.ua>
75. Макаров С.Ф. Менеджер за работой.-М.:Молодая гвардия, 1989.-Разд. 1.
76. Маньков В.С. Профессиональные качества современного хозяйственного руководителя. -М.: Знание, 1987. -61 с.
77. Маркелов К.В. Карьера журналиста: к вершинам профессии. М., 2000. – 188 с.
78. Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. / Пер. с англ. – М.: Дело, 1998. – 702 с.
79. Молл Е.Г. Управление карьерой менеджера. – СПб: Питер, 2003. – 352 с.
80. Не повторять ошибок: практич.советы руководителю/Сост.И.В.Липсиц.- М.: Экономика, 1988.-253с.
81. Одегов Ю.Г., Журавлёв П.В. Управление персоналом: Учебник. – М., 1977.
82. ПанасюкА. Ю. Управленческое общение. М., Экономика, 1990.
83. Перерва П.Г. Психология предпринимательства (самомаркетинг).- М.: РИМ, 1991.-168с.
84. Перерва П.Г. Самомаркетинг менеджера и бизнесмена.- Ростов-на-Дону : Феникс, 2003.- 592с.
85. Перерва П.Г. Управление маркетингом на машиностроительном предприятии.- Х.: Основа, 1993.- 288с.
86. Перерва П.Г., Гончарова Н.П., Яковлев А.И. Маркетинг инновационного процесса.- К.: Вира-М, 1998.- 289с.
87. Перерва П.Г., Погорелов Н.И. Самомаркетинг.- К.: ИСМО, 1998.- 298с.
88. Перерва П.Г., Ілляшенко С.М., Заруба В.Я. Маркетинг інновацій і інновації в маркетингу. Монографія / За ред. д.е.н. проф. Ілляшенко С.М.- Суми : ВТД «Університетська книга», 2008.- 615с.
89. Перерва П.Г., Погорелов Н.И., Колот А.М. Экономика и организация труда.- Х.: Фактор, 2007.- 640с.
90. Перерва П.Г. Економіка і маркетинг виробничо-підприємницької діяльності // Учебное пособие с грифом МОН Украины//Под ред проф. Перервы П.Г., Погорелова Н.И., Гаврися А.Н.- Х.: НТУ «ХПИ».- 2004 - 640с.(40 д.а.)
91. Перерва П.Г., Мехович С.А., Погорелов М.І. Організація і управління інноваційною діяльністю. Підручник з грифом МОН України.- Харків : НТУ «ХПІ», 2008.- 1057 с.
92. Перерва П.Г., Мехович С.А., Погорелов М.І. Економіка і управління інноваційною діяльністю. Підручник з грифом МОН України.- Харків : НТУ «ХПІ», 2009.- 1204 с.
93. Пинигин С., Любошиц С. Прием на работу. Как не стать обманутым // www.peoplework.ru
94. Поляков В. Как оценить результаты собеседования//<http://navigator.lg.ua/arts.php?mode=>
95. Поляков В. Самомаркетинг в карьере. // Человек и труд. №1. 2003.
96. Поляков В. Самомаркетинг на рынке труда: <http://www.larc.ru/interview/marketing.php>
97. Практикум по общей и экспериментальной психологии. Под ред. А. А. Крылова.
98. Практикум по общей психологии. Под ред. Л. М. Щербакова. М., Просвещение, 1990.
99. Психология менеджмента. Практические тесты руководителя // Крымская Л.А. и др.- Запорожье : Аурум, 1993.- 64с.
100. Романов В.Л. Прохождение государственной службы: карьерная стратегия и служебная тактика. – М.: РАГС, 1997.
101. РувинскийЛ. И. Самовоспитание личности. М., Мысль, 1984.
102. РухмановА. А. Познай себя. М., Молодая гвардия, 1981.
103. Савчикова В. Трудоустройство: типичные ошибки на собеседовании <http://navigator.lg.ua/arts.php?mode=r>
104. Самомаркетинг PR-специалиста как фактор повышения конкурентоспособности на рынке труда. <http://knk.susu.ru/nauchnaya-rabota/publikatsii/detail.php?ID=244>
105. Секреты умелого руководителя/Сост.И.В.Липсиц.- М.: Экономика, 1991.- 320с.
106. Сергеев А., Кортков Т. Карьера.- <http://www.jobsovet.ru/content/category/1/5/9/>
107. Сидоренко Е.В. Тренинг влияния и противостояния влиянию. – СПб.: Речь, 2001 – 256 с.
108. Служебная карьера / Под общ. ред. Е.В.Охотского. – М.: Экономика, 1998. – 304 с.
109. Соболевский А. Бизнесмен эпохи раннего палеолита // Деловая Сибирь. Коммерч. Еженедельник.- Новосибирск, 1990.- Декабрь.- С.7-11.
110. Советы по составлению резюме <http://www.netbee.ua/article/10/>

111. Сорокин Е. 20 главных ошибок при поиске работы : <http://rokf.ru>
112. Тарасов В.К. Персонал-технология: Отбор и подготовка менеджеров.-Введение. -Л.: Машиностроение,1989.П
113. Тестирование при приеме на работу http://www.job61.ru/articles/?action=print_article&a_sec=1&a_id=1170748757
114. Тесты, тесты, тесты.../Сост.О.Кулакова.- М.: Мол.гвардия, 1990.- 190с.
115. Тесты.- М.: Информбанк, 1990.- Вып.2.- 30с.
116. Томилов В.В. Организационная культура и предпринимательство.- СПб: Изд-во СПбУЭФ, 1994.- 172с.
117. Томилов В.В., Семеркова Л.Н. Маркетинг рабочей силы.- СПб: Изд-во СПбУЭФ, 2000.- 142с.
118. Турчинов А.И. Профессионализация и кадровая политика: проблемы развития теории и практики. – М.: Московский психолого-социальный институт, изд-во «Флинта», 1998. – 272 с.
119. Управление организаций: Учебник / Под ред.. А.Г.Поршнева, З.П.Румянцевой, Н.А.Саломатина. – 2-е изд., пере раб и доп. – М.: ИНФРА-М, 1998. – 446 с.
120. Файбушевич С.И. Методика собеседования при приеме на работу.- <http://navigator.lg.ua>
121. Филлипсон Я. Как «продавать» себя. Практическое пособие по самомаркетингу. – Челябинск, Урал LTD, 1997.
122. Хрящев Ю. Ю. Основы общения руководителя. М., Знание, 1991.
123. Честара Д. Деловой этикет / Пер. с англ. Л. Бесковой. – М.: Агентство «ФАИР», 1997. – 336 с.
124. Что такое самомаркетинг? http://tocruces.com/samomarketing_nugen
125. Шекшня С.В. Управление персоналом современной организации. - М.,1996.
126. Шмелев А. Г. и др. Практикум по экспериментальной психологии. М., МГУ, 1988.
127. Элементарный самомаркетинг http://news.nbc.com.ua/NEWSActionISArticleANDtext_idIS7490.html
128. Эффективные стили руководства персоналом малого предприятия (парактическое пособие для предпринимателей) // Лазарев В.С., Афанасьева Т.П., Елисеева И.А..- М., 2001.
129. Яновская Ю.М. Секреты успешного собеседования//Справочник секретаря и офис-менеджера.- №7.- 2006.- С.34-42.
130. www.careerjournal.com.